

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Гукова Елена Арсеновна

*к.и.н., доцент кафедры менеджмента организации
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

В современных условиях развития российской экономики на предприятиях промышленного сектора существует проблема повышения качества человеческих ресурсов, что вызвано значительным оттоком наиболее квалифицированных работников в другие сферы экономики, нежеланием молодых специалистов устраиваться на производственные предприятия, физическим старением работающего промышленного персонала. Все эти факторы приводят к недостатку промышленно-производственного персонала, снижению его интеллектуального и трудового потенциала, что приводит к повышению рисков хозяйственной деятельности. Кадровый потенциал предприятия и повышение эффективности его использования является сложным процессом и для успешного формирования устойчивого, конкурентоспособного и надежного коллектива необходимо последовательное выполнение ряда процессов. В целом эффективность предприятия зависит от квалификации служащих, их рационального использования и расстановки, что, в свою очередь, влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, а также на использование материально-технических средств. В перспективе актуальной становится задача управления кадровым потенциалом путем внедрения совершенных технологических процедур: оценки персонала и развития информационной базы для принятия обоснованных управленческих решений.

Состав элементов трудового потенциала работника представлен на рис. 1.

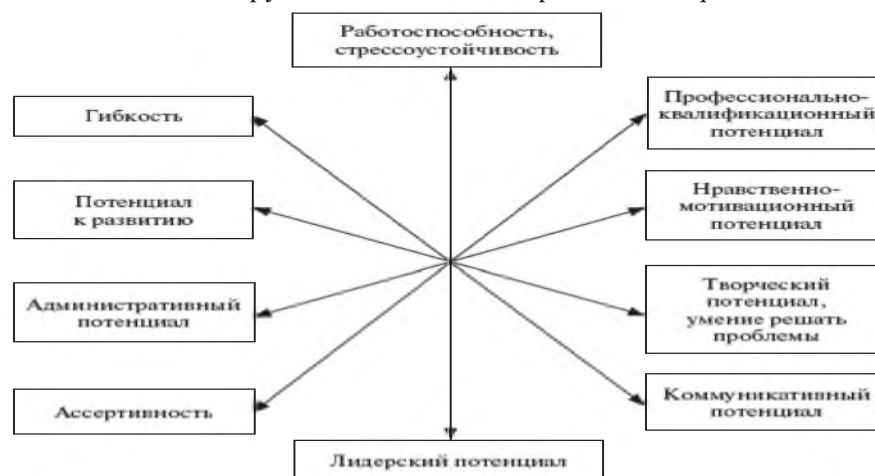


Рис. 1. Состав элементов трудового потенциала работника

Варианты соотношения трудового потенциала работника (или коллектива) (обозначим его через П), фактического его использования (Ф) и требуемого по условиям производства уровня трудового потенциала (Т) могут быть различными.

Идеальный случай характеризуется следующим соотношением:

$$П = Ф = Т.$$

Это значит, что имеющийся трудовой потенциал, т.е. все возможности работников как носителей рабочей силы, используется полностью и это соответствует потребностям производства. Широко распространен и такой вариант:

$$П > Ф = Т.$$

Подобное соотношение свидетельствует о том, что имеющийся трудовой потенциал используется не полностью, но уровень фактического его использования отвечает потребностям производства. Предложение рабочей силы, ее возможности больше

спроса на нее. Имеющийся резерв по этой причине не может быть использован, так как прямой необходимости нет. При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическим использованием, у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста.

Ситуация, когда недоиспользование имеющегося трудового потенциала становится слишком большим, т.е. $\Pi > \Phi < T$, свидетельствует о том, что фактический уровень использования имеющегося потенциала уже настолько низок, что страдает производство и остро стоит проблема реализации имеющихся резервов рабочей силы.

Возможен и такой вариант:

$\Pi = \Phi < T$ – несмотря на полное использование имеющегося трудового потенциала, потребности в рабочей силе как в отношении количества, так и ее качества не удовлетворяются полностью. Индикаторами данной ситуации служат нехватка рабочей силы, большое число сверхурочных работ, отставание среднего разряда рабочих от разряда выполняемых работ, что приводит к низкому качеству их выполнения, к большому браку продукции по вине рабочих и т.п. В этих условиях управленческие решения должны быть направлены на наращивание трудового потенциала, изменения его количественных и качественных характеристик.

Кадровый потенциал организации должен анализироваться с целью установления степени обеспеченности кадрами текущих и перспективных задач организации, адекватности персонала задачам и перспективам развития.

Уровень производительности труда – наиболее обобщающий показатель степени развития производственных сил, и чем он выше, тем богаче общество. Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих и частных показателей [1, с. 245]. Обобщающие показатели – это среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении. Частные показатели – затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели – затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени. Наиболее обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работником. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня [2, с. 326].

Методика оценки стоимости кадрового потенциала коммерческого предприятия.

Определяемся в предположениях и терминологии.

Вводим термины:

- Стоимость кадрового потенциала предприятия;
- Оценочная стоимость работника;
- Гудвил кадрового потенциала работника.

Стоимость кадрового потенциала предприятия – совокупная оценочная стоимость всех работников предприятия.

Оценочная стоимость работника – расчетная величина равная произведению выплачиваемой или предполагаемой заработной платы работника на коэффициент Γ кп (Гудвил кадрового потенциала).

$$S = ЗП \times \Gamma_{кп};$$

где S – Оценочная стоимость работника, руб.;

$ЗП$ – Предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, руб.;

$\Gamma_{кп}$ – Коэффициент. Гудвил кадрового потенциала работника. Расчетная величина [3].

От того, как организовано управление кадровым потенциалом, влияющее на успешность деятельности каждого работника, напрямую зависит эффективность

деятельности предприятия. Таким образом, важнейшей задачей управления кадровым потенциалом становится закрепление и развитие персонала. Эта задача включает в себя:

- рациональное распределение должностных обязанностей;
- профессиональное и должностное продвижение работников с учетом результатов оценки их деятельности и индивидуальных особенностей;
- регулярное повышение квалификации специалистов;
- создание других условий, мотивирующих работников к более эффективному труду;
- планирование карьеры.

Следовательно, в основе политики управления кадровым потенциалом должны лежать три фактора:

- привлечение на работу высококвалифицированных специалистов;
- создание условий, способствующих профессиональному развитию и закреплению на предприятии, в учреждении наиболее квалифицированных, опытных работников;
- совершенствование организации управления.

4. Оценка персонала. Исследования показали, что наиболее эффективным методом управления кадровым потенциалом является его оценка по параметрам, характеризующим профессиональную успешность работника. Оценка применима в таких областях как: отбор и расстановка персонала, планирование и сопровождение деятельности специалистов, подготовка и повышение квалификации работников, формирование, подготовка резерва для выдвижения на руководящую должность, совершенствовании системы льгот, условий труда и т. д. Очень важно создать резерв для восполнения кадрового потенциала на предприятии. Если это происходит, то ошибки при наборе, развитии кадров становятся менее значительными [4, с.321].

Программа управления кадровым потенциалом не столько способствует продвижению персонала, сколько его развитию, повышению результативности мероприятий по повышению квалификации. Что в свою очередь является первостепенной задачей службы управления персоналом предприятия.

Список литературы:

1. Ковалев, В.В. Анализ финансовой отчетности [Текст] / В.В. Ковалев. – М.: Финстатинформ, 2008. – 302 с.
2. Савицкая, Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности [Текст] / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 408 с.
3. Анализ кадрового потенциала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.studmed.ru/docs/document20677/content>.
4. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит в условиях рынка [Текст] / Н.П. Кондраков – М.: Перспектива, 2008. – 573 с.

СТОРИТЕЛЛИНГ – ТЕХНОЛОГИЯ В СФЕРЕ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Иванова Карина Владиславовна

*Студентка 2 курса кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Зарянова Яна Валерьевна

*ассистент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Любая организация представляет собой своеобразный организм, элементами которого являются люди, их постоянное профессиональное взаимодействие. Как и каждое